12. 4. 2012

Vezměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

E-mailová pozvánka na pracovní pohovor, aneb Nejvyšší soud ČR se vyjádřil k otázce diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání

Nejvyšší soud ČR vydal dne 27. března 2012 rozsudek sp. zn. 21 Cdo 4586/2010, v němž vyslovil názor, že za diskriminační nelze označit jednání, kdy zaměstnavatel pozve uchazeče o zaměstnání k osobnímu pohovoru elektronickou formou v nestandardně krátkém čase před termínem osobního pohovoru, pokud nebylo cílem tohoto jednání znevýhodnit některého uchazeče o zaměstnání a motivem nebyl žádný diskriminační důvod.

Shrnutí situace

V posuzovaném případě uchazečka o zaměstnání - žalobkyně zaslala přihlášku do výběrového řízení na místo generálního ředitele Národního památkového ústavu, které bylo vyhlášeno na webových stránkách Ministerstva kultury ČR.

Méně než 24 hodin před termínem osobního pohovoru byla uchazečům zaslána pozvánka na tento pohovor, a to elektronickou (příp. telefonickou) formou. Žalobkyně považovala toto jednání podle § 4 odst. 1 a 2 zákona o zaměstnanosti[1] za diskriminaci z důvodu majetku s argumentací, že nevlastní osobní počítač a nemá prostředky ke stálému připojení k internetu a celodennímu přístupu k elektronické poště. Dále žalobkyně tvrdila, že nebyla pozvána ani do prodlouženého výběrového řízení. S odůvodněním, že následky tvrzené diskriminace již nelze odstranit a že jí byla ve značné míře snížena důstojnost, podala žalobkyně žalobu, kterou se domáhala náhrady nemajetkové újmy, která jí v důsledku tvrzené diskriminace ze strany žalovaného vznikla.

Soud prvního stupně a odvolací soud

Soud prvního stupně žalobu jako nedůvodnou zamítl s odůvodněním, že v průběhu řízení bylo prokázáno, že žalovaný postupoval vůči žalobkyni stejně jako v případě ostatních účastníků výběrového řízení. Dále se podle tohoto soudu nepodařilo prokázat ani to, že diskriminačním jednáním došlo ke snížení důstojnosti fyzické osoby nebo její vážnosti ve značné míře.

Žalobkyně s tímto výrokem soudu nesouhlasila a podala odvolání.

Odvolací soud potvrdil rozsudek soudu prvního stupně. Přisvědčil, že pro posouzení, zda nastalo diskriminační jednání, je východiskem zjištění, že s osobou, která měla být diskriminována, bylo

zacházeno oproti ostatním osobám ve srovnatelném postavení jiným, a to znevýhodňujícím, způsobem, a že toto zacházení bylo motivováno diskriminací z některého zákonem uvedeného důvodu[2]. V daném případě žalobkyně neprokázala (a dokonce ani netvrdila), že by s ní bylo zacházeno odlišně – žalovaný totiž postupoval vůči všem osobám přihlášeným do výběrového řízení shodně, když je pozval na osobní pohovor formou, která odpovídala kontaktům uvedeným v přihláškách uchazečů do výběrového řízení. Tím, že žalobkyně uvedla ve své přihlášce jen minimum kontaktních údajů (resp. neuvedla kontaktní údaj, který by umožňoval okamžité spojení – např. mobilní telefon), žalobkyně sama způsobila, že nebyla včas úspěšně informována o termínu osobního pohovoru.

K dalšímu tvrzení žalobkyně, že nebyla pozvána k prodlouženému výběrovému řízení, pak odvolací soud uvedl, že ani v tomto ohledu nejednal žalovaný se žalobkyní odlišně ve srovnání s ostatními účastníky výběrového řízení. Ačkoli měl být podle usnesení výběrové komise připraven jmenný seznam osob, které by přímo mohl vyzvat ministr kultury k účasti na výběrovém řízení, neměl tento způsob vyzvání znamenat znevýhodnění proti dalším uchazečům, například proti těm, kteří se do prodlouženého výběrového řízení přihlásí na základě oznámení v tisku. Podle názoru odvolacího soudu se tak žalobkyně mohla i bez vyzvání přihlásit do prodlouženého výběrového řízení. Pokud tak neučinila, nelze toto považovat za jakoukoli diskriminaci ze strany žalovaného.

Nejvyšší soud

Žalobkyně nesouhlasila s názorem odvolacího soudu, když neposoudil jednání žalovaného spočívající ve formě a okamžiku oznámení data konání výběrového řízení jako znevýhodňující a motivované diskriminací na základě jejího pohlaví, nemajetnosti a povinností k rodině. Ve svém dovolání žalobkyně zdůraznila, že základní kontaktní údaje uvedla a že při adekvátní formě kontaktování by se o termínu výběrového řízení dozvěděla včas. Podle tvrzení žalobkyně došlo ke snížení její důstojnosti a vážnosti tím, že byla výběrovou komisí označena za osobu s nedostačujícími organizačními schopnostmi, a tak byly dle názoru žalobkyně splněny všechny zákonné podmínky pro přiznání přiměřeného zadostiučinění v penězích.

Nejvyšší soud souhlasil s názorem odvolacího soudu a dovolání zamítl. Na základě zjištěného skutkového stavu sice posoudil jednání žalovaného vzhledem k významu výběrového řízení a neodpovídajícím časovým souvislostem (pozvání k osobnímu pohovoru v době kratší než 24 hodin) za okolnostem nepřiměřené, ale současně uvedl, že v tomto krátkém čase byli pozváni k osobnímu pohovoru i ostatní účastníci výběrového řízení.

Aby se mohlo v daném případě jednat o diskriminaci žalobkyně, musel by být žalovaný ke znevýhodnění žalobkyně motivován diskriminačním důvodem, který měl dle tvrzení žalobkyně spočívat v jejích majetkových poměrech. Nejvyšší soud dospěl na podkladě skutkového stavu k závěru, že žalobkyně se sama do výběrového řízení přihlásila elektronickou formou a že žádnou formou žalovanému nesdělila, že nemá osobní počítač ani možnost celodenního přístupu k elektronické poště, a tak se majetkové poměry žalobkyně nemohly stát motivem k jednání žalovaného, kterým by znevýhodnil žalobkyni ve výběrovém řízení. Nejvyšší soud tedy uzavřel, že jednání žalovaného nebylo možné posoudit jako diskriminační a že tak nebyl dán předpoklad pro uplatnění právních prostředků ochrany před diskriminací[3]. Z uvedeného důvodu se tedy již nezabýval dalšími námitkami žalobkyně ohledně tvrzeného značného snížení její důstojnosti a vážnosti.

Závěr

Uvedený případ je dokladem trendu poslední doby, kdy se mezi pracovněprávními spory začala poměrně často objevovat otázka diskriminace. Pro zaměstnavatele to znamená, že musí věnovat

patřičnou pozornost právní úpravě diskriminace, a to nejen v pracovněprávních vztazích se zaměstnanci, ale i v situacích před vznikem pracovního poměru, tedy ve vztahu k uchazečům o zaměstnání. V této souvislosti je vhodné zmínit, že právní úprava týkající se diskriminace uchazečů o zaměstnání byla od 1. ledna 2012 přenesena ze zákona o zaměstnanosti (kde je nově pouze stanovena povinnost rovného zacházení vůči těmto osobám a zákaz diskriminace při uplatňování práva na zaměstnání) do antidiskriminačního zákona[4].

Za diskriminaci v pracovních věcech se považuje takové jednání zaměstnavatele, resp. potencionálního zaměstnavatele, které směřuje přímo nebo nepřímo ke znevýhodnění jednoho nebo i více zaměstnanců nebo uchazečů o zaměstnání ve srovnání s ostatními zaměstnanci nebo uchazeči o zaměstnání a které je motivováno diskriminačními důvody, jimiž se podle antidiskriminačního zákona rozumí rasa, etnický původ, národnost, pohlaví, sexuální orientace, věk, zdravotní postižení, náboženské vyznání, víra či světový názor. Pokud v případném soudním sporu zaměstnanec, příp. uchazeč o zaměstnání, tvrdí, že motivem jednání (potencionálního) zaměstnavatele byly zákonem stanovené diskriminační důvody, má soud toto tvrzení za prokázané, jestliže (potencionální) zaměstnavatel neprokáže, že vůči svým zaměstnancům, příp. uchazečům o zaměstnání, neporušil zásadu rovného zacházení.

Jak vyplynulo z tohoto rozhodnutí Nejvyššího soudu ČR, za diskriminační nelze považovat jednání (potencionálního) zaměstnavatele, jehož motivem není okolnost, v níž zaměstnanec, příp. uchazeč o zaměstnání, spatřuje diskriminační důvod, i kdyby se jinak mohlo jednat o okolnost, která by se mohla stát diskriminačním důvodem.

Text rozsudku Nejvyššího soudu České republiky naleznete >>> zde.

Mgr. David Borovec,
advokátní koncipient

Randl Partners
advokátní kancelář, člen ius laboris

City Tower
Hvězdova 1716/2b
140 78 Praha 4

Tel.: + 420 222 755 311
Fax: + 420 239 017 574
e-mail: office@randls.com

---

[1] zákon č. 435/2004 Sb., o zaměstnanosti, ve znění do 31. 12. 2005 (dále jen „zákon o zaměstnanosti“)
[2] § 4 odst. 2 zákona o zaměstnanosti
[3] § 4 odst. 10, 11 a 12 zákona o zaměstnanosti
[4] zákon č. 198/2009 Sb., o rovném zacházení a o právních prostředcích ochrany před diskriminací (antidiskriminační zákon)

© EPRAVO.CZ – Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- Čeká Vás návrat z rodičovské dovolené? Jaká práva Vám v této souvislosti náleží a jaký je rozsah oprávnění zaměstnavatele se dozvíte v následujícím článku
- Sporná část zákoníku práce před Ústavním soudem obstála, o nucenou práci se nejedná
- Bossing v pracovním právu
- Podpora v nezaměstnanosti a její změny od 1. ledna 2026
- Pracovněprávní dopady doprovodného zákona k zákonu o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele
- Přetahování zaměstnanců – kde končí férová nabídka a začíná nekalá soutěž?
- Gamifikace práce z pohledu pracovního práva
- Nejvyšší soud vymezil hranice odpovědnosti za bezpečnost externistů na pracovišti
- Zkušební doba „po novu“ a její dopady do praxe
- Ujednání o místě výkonu práce v pracovní smlouvě a jeho výklad dle Nejvyššího soudu
- Dopady „oduznání“ nemoci z povolání na náhradu za ztrátu na výdělku po skončení pracovní neschopnosti